



CICAPP

# Entrevistas de Contratación

Técnicas para Entrevistas a Candidatos

Ciudad de México

13 de marzo de 2015



Organizado por CICAPP

La decisión más importante que un patrón puede tomar es la selección de nuevos empleados. Consecuentemente, entre más podamos aprender del candidato durante el proceso de selección, más confiable será nuestra decisión de contratación.

Es comúnmente aceptado que la parte más importante del proceso de selección es la entrevista del candidato. Por lo tanto, fortalecer la calidad de la entrevista de selección aumentará la habilidad de la organización para seleccionar a los mejores individuos para el trabajo.

Desde 1947 John E. Reid and Associates a realizado entrevistas de pre-empleo de candidatos para posiciones de confianza. En este programa de entrenamiento de 1 día compartiremos con usted técnicas y estrategias que significativamente aumentarán su habilidad para identificar candidatos de alto riesgo antes de que se vuelvan empleados problema.

## En este seminario usted aprenderá

- Reconocer cuando un candidato está reteniendo información importante.
- Identificar cuando un candidato ha falseado información en su solicitud.
- Desarrollar admisiones de actos indeseables cuando el candidato inicialmente trató de ocultar dicha información.
- Evaluar la integridad y confiabilidad en general del candidato.

## Tópicos Cubiertos

### La solicitud

- El valor de una solicitud de empleo en contraste con un currículum.
- Los elementos de una solicitud.
- Análisis de la solicitud: Reconociendo “Banderas Rojas”.

### Alentando la franqueza

- Características del entrevistador
- El acomodo del cuarto de entrevistas y el mobiliario.
- El tipo de declaraciones que desalientan la apertura y honestidad del candidato.
- La Declaración Inicial.
- La Declaración de Transición.

### Identificación al engaño

- Consideraciones preliminares
- Actitud
- Comportamiento Verbal
- Comportamiento No Verbal
- Áreas para indagar

## Descubriendo información adicional

- Tipos de preguntas.
- Reglas para diseño efectivo de preguntas.
- Utilizando preguntas de seguimiento y clarificación para desarrollar respuestas completas y honestas.

## Áreas específicas de cuestionamiento

- Historial laboral.
- Puntualidad y asistencia.
- Acciones disciplinarias.
- Falsedad en la solicitud.
- Participación en comportamiento criminal.
- Uso de drogas ilegales.
- Robo en empleos pasados.
- Violencia / Uso excesivo de la fuerza.
- Dar o recibir sobornos.

Toda esta información está complementada con videos de entrevistas reales de candidatos.

Los participantes recibirán un manual de entrenamiento de 100 páginas y certificado de asistencia.

## Ejemplo

El siguiente ejemplo de dos entrevistadores cuestionando al mismo candidato ilustra el valor de la correcta fraseología de las preguntas:

### Entrevista típica

Entrevistador: "Veo en su solicitud que durante los últimos años trabajó para la compañía ABC. Es eso correcto?"

Candidato: "Sí, es correcto".

Entrevistador: "Veo que dejó su trabajo porque lo querían cambiar a otra ubicación. ¿Me puede hablar un poco sobre eso?"

Candidato: "Bueno, le pidieron a varios empleados cambiarse a una nueva tienda que abrieron como a 100 kilómetros de aquí".

Entrevistador: "Y eso era un viaje demasiado largo para que usted hiciera todos los días?"

Candidato: "Así es".

### Entrevista utilizando la Técnica Reid

Entrevistador: "José, como ya le había mencionado, quisiera revisar con usted su historial laboral. Ya tenemos tanto su currículum como su solicitud de trabajo, pero me gusta hablar con las personas sobre sus anteriores trabajos porque la gente siempre dicen mas en las entrevistas de lo que ponen en su solicitud. De acuerdo?"

Candidato: "Claro, de acuerdo".

Entrevistador: “¿Actualmente tiene trabajo?”

Candidato: "No."

Entrevistador: “Cuál fue su trabajo más reciente?”

Candidato: “Trabajé para la compañía ABC como Sub-Gerente en su tienda de la calle Olmo”.

Entrevistador: “¿Por qué dejó ese trabajo?”

Candidato: “Bueno, tuve una discusión con mi jefe y una cosa llevó a otra y fue básicamente un acuerdo mutuo pero me pidió que me fuera.

Entrevistador: “Le dijo por qué quería que se fuera?”

Candidato: “En realidad no. O sea, dijo que algunos empleados se querían cambiar a otra tienda por la manera en que los trataba, pero, no sé. Solo sé que dijo que había demasiadas quejas sobre mí de algunos de los empleados.

Entrevistador: “Dijo que tipo de quejas estaba recibiendo?”

Candidato: “No exactamente. Bueno, creo que algunas de ellas eran de que los regañaba por sus errores enfrente de los clientes. Pero mi trabajo era asegurarme que todos hicieran lo que les pidiera, y si no lo podían hacer entonces se los hacía saber de la manera más clara.

Lo anterior ilustra una de las más importantes estrategias a emplear en la entrevista de un potencial nuevo empleado: No retroalimente al candidato la información que el provee en su

solicitud. En cambio, entreviste al candidato como si usted no supiera nada de él y déjelo que él provea la información.

Se asombrará de lo que aprenderá.



## Acerca del Instructor

### Sergio Parisi, CRT

Luego de graduarse de la Western Illinois University en 1981, comenzó su labor en Reid and Associates en 1984 como poligrafista. Sergio ha realizado más de 9,000 entrevistas. Durante los últimos años, ha sido instructor principal de nuestro programa de entrenamiento "Entrevistas de Contratación". Ha impartido programas en Estados Unidos, a elementos de inteligencia militar y corporaciones policíacas en México, Ecuador, Canadá, Brasil, Costa Rica, Alemania, Corea del Sur, Kuwait y Singapur. Sergio es bilingüe y puede presentar el curso de Reid en español.

## Sede

CENTRO COMERCIAL ANTARA

Edificio E&Y  
Sala de Capacitación Piso 4 Torre B  
Ejército Nacional 843-B  
Col. Granada  
Del. Miguel Hidalgo  
México, Distrito Federal

## Estacionamiento

Centro Comercial Antara  
\$145.00 por día

## Fecha y Horario

10 al 12 de marzo 2015  
8:30 - 18:00 hrs.

El primer día del curso, le pedimos que llegue 30 minutos antes del inicio para su registro y entrega de material.

## Precios

Los costos son en pesos. Agregar el 16% de I.V.A.

## Entrevistas de Contratación

	Pagando antes del 13 de febrero	Pagando después del 13 de febrero
<b>Precio por alumno</b>	<b>\$4,500</b>	<b>\$4,800</b>
<b>Grupos de 3 ó mas p. de una misma empresa</b>	<b>\$4,200</b>	<b>\$4,500</b>

\* En caso de tomar también el curso de Entrevistas de Contratación, se otorgará un descuento de \$400.00 del precio total.

## El precio del seminario incluye:

- Servicio continuo de café, refrescos, agua y galletas
- Servicio de traducción simultánea inglés-español
- El manual de entrenamiento de 148 páginas

## Formas de pago

### Depósito a la cuenta

BANORTE  
Titular: CICAPP Consultoría, S.A. de C.V.  
Cuenta: 0219866972  
CLABE: 072580002198669728

Enviar ficha de depósito vía email a [info.cicapp@gmail.com](mailto:info.cicapp@gmail.com)

No se aceptarán, sin excepción, asistentes al seminario que no hayan liquidado el 100% del precio antes del inicio del mismo.

Las cancelaciones son aceptadas si son informadas antes del inicio del seminario y serán sujetas a un cargo del 15%.

**Informes e inscripciones:** Graciela Díaz [info.cicapp@gmail.com](mailto:info.cicapp@gmail.com)



Consultoría, Investigación y Capacitación en  
Prevención y Protección



CICAPP Consultoría

# Formato de registro

## Entrevista e Interrogatorio®

## Contratando a los Mejores®

Impartido por John E. Reid & Associates en alianza con CICAPP

### Instrucciones:

- Favor de llenar todos los campos de esta solicitud con letra de molde.
- Llenar una solicitud por cada uno de los participantes.
- Favor de escanear y enviar por email a : [info.cicapp@gmail.com](mailto:info.cicapp@gmail.com)

### Datos del Participante

Nombre, exactamente como quiere que aparezca en su diploma:

\_\_\_\_\_

Compañía: \_\_\_\_\_

Email: \_\_\_\_\_

Teléfono(s): \_\_\_\_\_

Favor de circular el curso (o cursos) al que desea asistir:

Entrevista e Interrogatorio	Entrevistas de Contratación
10 al 12 de marzo 2015	13 de marzo 2015

**Precios:** Favor de circular los precios que apliquen. (Pesos Mexicanos y debe agregarse el I.V.A.)

#### La Técnica Reid de Entrevista e Interrogatorio®

	Pagando hasta el 13 de febrero	Pagando después del 13 de febrero
Precio por alumno	13900	14900
Precio al inscribir 3 o más alumnos de la misma empresa o dependencia de gobierno	12900	13900

#### Entrevistas de Contratación

	Pagando hasta el 13 de febrero	Pagando después del 13 de febrero
Precio por alumno	4500	4800
Precio al inscribir 3 o más alumnos de la misma empresa o dependencia de gobierno	4200	4500

\*Aquellos participantes que tomen los dos cursos, recibirán un descuento de \$400.00 del costo total.

### Datos para facturación

Su factura será **individual**, o de **grupo** (favor de circular la opción adecuada):

Individual          Grupo

Razón Social: \_\_\_\_\_

RFC: \_\_\_\_\_

Calle: \_\_\_\_\_ Num. Int y/o Ext: \_\_\_\_\_

Colonia: \_\_\_\_\_ Municipio /Delegación: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_ CP: \_\_\_\_\_